

Направления совершенствования кадровой политики организации

Аннотация. В статье рассматриваются направления совершенствования кадровой политики организации в условиях стратегического управления персоналом. Обосновывается необходимость учета факторов спроса и предложения регионального рынка труда при выборе типа кадровой политики. Представлен алгоритм механизма выбора направления совершенствования кадровой политики, базирующийся на методике мониторинга рыночной конъюнктуры и процедуре масштабирования показателей с применением коэффициента важности. Определены ключевые направления совершенствования кадровой политики: найм и отбор персонала, адаптация, мотивация, формирование кадрового резерва, развитие персонала, корпоративная культура и охрана труда. Сделан вывод о том, что выбор оптимального типа кадровой политики должен основываться на результатах эмпирического анализа регионального рынка труда, а не исключительно на внутренние показатели деятельности организации.

Ключевые слова: кадровая политика, совершенствование, направления, организация, факторы.

Dzhabrailov Ali Abdulgamyevich
Dagestan State University

Directions for improving the organization's personnel policy

Abstract. The article discusses the directions of improving the organization's personnel policy in the context of strategic personnel management. It substantiates the need to take into account the factors of demand and supply in the regional labor market when choosing the type of personnel policy. The article presents an algorithm for selecting the direction of improving the organization's personnel policy based on the methodology of monitoring market conditions and the procedure for scaling indicators using the importance coefficient. The article identifies the key areas for improving the organization's personnel policy, including recruitment and selection, adaptation, motivation, talent management, employee development, corporate culture, and occupational safety. It is concluded that the choice of the optimal type of personnel policy should be based on the results of an empirical analysis of the regional labor market, rather than solely on the internal performance indicators of the organization.

Keywords: personnel policy, improvement, directions, organization, and factors.

Выбор направления развития кадровой политики, является важным моментом обеспечения совершенствования стратегического управления персоналом. Он должен быть обоснованным в контексте учёта влияния регионального рынка труда, проводимого через факторы спроса и предложения. Последние могут оказывать значительное по своей силе и специфичности воздействие на элементы конкурентоспособности системы управления персоналом. В окончательном итоге, каждая организация индивидуализирует и конкретизирует свой подход к построению или изменению используемого типа кадровой политики, изучая ключевые показатели эффективности собственной деятельности. Но, понимание целесообразности эксплуатируемого типа политики, применяемой к управлению персоналом, должно основываться на результатах эмпирических исследований изменений, происходящих на рынке труда, на котором сосредоточены основные активы организации.

Механизм выбора направления совершенствования кадровой политики организации, основанный на методике анализа изменения конъюнктуры рынка труда,

сигналы которой интерпретируются в рекомендации по модификации существующей системы управления персоналом представлен в виде алгоритма последовательности выполнения основных операций на рис. 1.

Естественно, что выше представленный алгоритм начинается управленческим решением руководителя, ответственного за функционирование системы управления персоналом. После этого происходит переход к этапу сбора и структурирования данных. При этом методика мониторинга, на которую опирается механизм выбора направления совершенствования кадровой политики, подразумевает группировку показателей отдельно по факторам, характеризующим изменения предложения и спроса на региональном рынке труда (табл.1).



Рис. 1. Алгоритм механизма выбора направления совершенствования кадровой политики [1]

На основе анализа динамики показателей, характеризующих факторы предложения на региональном рынке труда, проводится обоснование видоизменений кадровой политики в диапазоне ее открытого и закрытого типов. На базе исследования изменения факторов спроса – в интервале активная и пассивная политика.

В таком представлении показатели факторов предложения интерпретируются следующим образом:

- 1) численность рабочей силы – повышение ее количества обеспечивает возможности перехода к открытой кадровой политике, сокращение – рекомендует в большей степени использовать инструменты закрытой кадровой политики;
- 2) коэффициент демографической нагрузки на трудоспособное население – повышение означает целесообразность перехода к закрытой кадровой политике, снижение – к открытой;
- 3) ожидаемая продолжительность жизни при рождении: увеличение – переход к более открытой кадровой политике, снижение – к закрытой;

4) совокупный выпуск систем начального и среднего профессионального образования, высшего образования: повышение количества выпускников – возможность использовать преимущества открытой кадровой политики, снижение – рекомендации планировать использование собственных кадровых резервов.

Таблица 1

Система показателей методики мониторинга специфики условий функционирования
регионального рынка труда

Группа	Показатели факторов	
	предложения	спроса
Демографическая нагрузка	Численность рабочей силы	Число предприятий и организаций
	Коэффициент демографической нагрузки на трудоспособное население	
Качество рабочей силы	Ожидаема продолжительность жизни при рождении	Сальдированный финансовый результат деятельности организаций
	Совокупный выпуск систем начального и среднего профессионального образования, высшего образования	Уровень безработицы
Мобильность рабочей силы	Плотность автомобильных дорог общего пользования с твёрдым покрытием	Инвестиции в основной капитал на душу населения
	Плотность железнодорожных путей общего пользования	

Источник: составлена автором

Показатели, характеризующие факторы спроса, предположительно обладают следующей информационной нагрузкой:

1) число предприятий и организаций: при росте подразумевается, что повышается конкуренция, следовательно, целесообразны инвестиции в проведение более активной кадровой политики, в противном случае организации соперники могут перехватить важных специалистов и качество трудового потенциала понизится;

2) сальдированный финансовый результат деятельности организаций: повышение его объёма воспринимается как увеличение у организаций конкурентов средств для проведения активной кадровой политики, следовательно, чтобы сохранять жизнеспособность необходимо переходить к использованию активных инструментов кадровой политики;

3) уровень безработицы: его рост означает сокращение остроты соперничества, поэтому можно переходить к более пассивной кадровой политики;

4) инвестиции в основной капитал на душу населения: повышение инвестиционной привлекательности региона, приводит к росту конкуренции, следовательно, важно обеспечить более эффективное управление персоналом организации.

Наконец механизм выбора направления совершенствования кадровой политики предполагает использование процедуры масштабирования, когда определяется коэффициент важности для проставленной балльной оценки. Она осуществляется путём расчёта отношения значения показателя на последнюю отчётную дату, используемую в методике, к его среднему отношению за весь период исследования, в случае, когда проставляется положительная балльная оценка. И отношением среднего значения к значению показателя на завершающую период анализа дату, когда значение оценки является отрицательным.

Можно выделить следующие основные направления совершенствования кадровой политики в организации:

1. Система найма и отбора персонала: привлечение квалифицированных и мотивированных сотрудников, соответствующих требованиям должности.

2. Управление адаптацией новых сотрудников: обеспечение быстрой и успешной интеграции новых работников в коллектив и организацию.

3. Стимулирование и мотивация сотрудников: создание системы поощрений и наказаний, соответствующей достижениям и промахам работников, а также установление побудительных факторов для индивидуального стремления выполнять поставленные задачи.

4. Формирование кадрового резерва: подготовка и обучение сотрудников для замещения вакантных должностей, проведение конкурсов и ротаций внутри организации.

5. Развитие персонала: организация обучения и повышения квалификации сотрудников, предоставление им возможности для профессионального роста и развития.

Определение потенциала и возможностей развития сотрудников позволяет организации выявить сотрудников с высоким потенциалом и создать условия для их дальнейшего роста и развития. Это может включать предоставление возможностей для обучения, развития новых навыков и компетенций, а также повышение в должности или расширение зоны ответственности.

Создание условий для карьерного роста и развития сотрудников – это важный аспект успешной расстановки кадров. Организация должна предоставлять возможности для обучения, повышения квалификации и развития профессиональных навыков своих работников. Это позволит сотрудникам постоянно совершенствовать свои знания и умения, что положительно скажется на их карьере и развитии компании в целом.

Система мотивации и стимулирования должна строиться с учётом вклада работников в достижение целей компании и применения разнообразных стимулов, включая материальные и нематериальные.

Система мотивации и стимулирования должна быть гибкой и адаптивной к изменяющимся условиям рынка и потребностям сотрудников. Она должна включать в себя различные методы и инструменты, такие как бонусы, премии, карьерный рост, обучение и развитие, признание достижений и создание благоприятной рабочей атмосферы.

Важно также учитывать индивидуальные особенности и потребности каждого сотрудника при разработке системы мотивации и стимулирования. Это поможет повысить уровень удовлетворённости работой и лояльность сотрудников к компании, что, в свою очередь, будет способствовать достижению общих целей организации и повышению её конкурентоспособности на рынке.

Корпоративная культура играет значительную роль в кадровой политике организации, поскольку она влияет на поведение сотрудников, формирует их идентичность с компанией и определяет направление развития. Сильная корпоративная культура помогает привлекать и мотивировать сотрудников, повышает эффективность деятельности организации и обеспечивает стабильность и устойчивость на рынке.

Корпоративная культура также способствует формированию лояльности сотрудников к компании, что снижает текучесть кадров и улучшает взаимодействие между разными уровнями персонала. Кроме того, корпоративная культура может служить инструментом для адаптации новых сотрудников, помогая им быстрее интегрироваться в коллектив и понять ценности и нормы организации [2].

Важным аспектом корпоративной культуры является её влияние на имидж компании на рынке. Сильная и узнаваемая корпоративная культура может привлечь потенциальных клиентов и партнёров, которые будут ассоциировать организацию с надёжностью, профессионализмом и качеством предоставляемых услуг или товаров.

В целом, корпоративная культура играет ключевую роль в формировании успешной кадровой политики организации. Она способствует созданию благоприятных условий для работы сотрудников, укреплению командного духа и достижению общих целей компании.

Значимость обеспечения безопасности труда и охраны здоровья для кадровой политики организации заключается в следующем:

1. Улучшение здоровья и благополучия сотрудников ведёт к снижению заболеваемости и повышению производительности труда, что выгодно для бизнеса.
2. Забота о физическом и психическом состоянии сотрудников способствует их лояльности к организации и сокращению текучести кадров.
3. Профилактика болезней и эмоционального выгорания позволяет командам оставаться продуктивными на протяжении длительного времени, а компаниям успешно вести бизнес.
4. Кадровая безопасность направлена на предотвращение и устранение неблагоприятных ситуаций, связанных с работой персонала, снижение рисков и угроз для интеллектуального и физического труда сотрудников.
5. Создание благоприятных и безопасных условий на рабочем месте повышает работоспособность сотрудников и производительность труда, что является основой эффективной кадровой политики организации [3].

Совершенствование кадровой политики организации позволяет повысить эффективность работы предприятия, обеспечить стабильность и конкурентоспособность на рынке, а также создать благоприятные условия для развития и самореализации сотрудников.

Для успешного совершенствования кадровой политики необходимо проводить регулярный анализ и оценку её эффективности. Это позволит выявить слабые стороны и определить направления для улучшения. Также важно учитывать изменения внешней среды и рынка труда, чтобы своевременно корректировать кадровую политику организации [4].

В заключение можно сказать, что совершенствование кадровой политики организации является важным аспектом управления, который способствует повышению конкурентоспособности, стабильности и развитию предприятия.

Список источников

1. Васенев С.Л. Механизм выбора направления совершенствования кадровой политики организации // Управленческий учет. 2021. № 4-2. С. 216-222.
2. Хоружева В. Совершенствование кадровой политики на предприятии // Вопросы науки 2020: Потенциал науки и современные аспекты: сборник научных трудов по материалам VI Международной научно-практической конференции, Анапа, 16 мая 2020 года. – Анапа: Общество с ограниченной ответственностью «Научно-исследовательский центр экономических и социальных процессов» в Южном Федеральном округе, 2020. С. 24-28.
3. Трунова С.Н., Михайловский С.А., Губин С.С., Еганян Л.Г. Совершенствование кадровой политики организации: основные направления и принципы // В сборнике Аграрная экономика в современных условиях/ проблемы и векторы развития. Материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции. Мичуринск - Наугоград, 2024. С. 496-500.
4. Николаев Н.А. Кадровая политика как способ формирования системы непрерывного совершенствования деятельности персонала на основе персонифицированного подхода // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2021. № 5(131). С. 140-150.
5. Карпова М.В., Рознина Н.В., Поверинова Е.М. Кадровая политика в условиях кризиса // Актуальные вопросы современной экономики. - 2021.- №4.- С.555-565

Сведения об авторах

Джабраилов Али Абдулгамийевич, магистр 2 года обучения кафедры экономики труда и управления персоналом, Дагестанский государственный университет, г. Махачкала, Россия

Научный руководитель

Алиева Патимат Руслановна, к.э.н., доц. кафедры экономики труда и управления персоналом, Дагестанский государственный университет, г. Махачкала, Россия

Information about the author

Dzhabrailov Ali Abdulgamyevich, 2rd-year master's student, Department of labor economics and personnel management, Dagestan State University, Makhachkala, Russia

Scientific supervisor

Alieva Patimat Ruslanovna, Ph.D. in Economics, associate Professor, department of labor economics and personnel management, Dagestan State University, Makhachkala, Russia